

ECONOMIQUE



Saint-Martin
Campus Guillemins

Travail de Fin d'Etudes

en vue de l'obtention du titre de

Bachelier en Droit

Harcèlement moral et sexuel au travail: est-il genré?

Présenté par:

Khan Muhammad
Année académique 2020-2021
Promoteur: Isabelle TASSET





Rue de Harlez, 35
4000 Liège

Harcèlement moral et sexuel au travail: est-il genré?

Muhammad KHAN
Bachelier en Droit
Année académique 2020-2021

Je désire adresser mes remerciements à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce travail de fin d'études.

PLAN

Introduction

Chapitre 1: Le harcèlement moral au travail

- Critères des comportements de harcèlement moral

Chapitre 2: Le harcèlement sexuel au travail

- Critères des comportements de harcèlement moral

Chapitre 3: Le harcèlement dans la loi

- La législation Internationale (OIT)
- La législation européenne
- La législation belge

Chapitre 4: La lutte contre le Harcèlement

- La personne de confiance
- Le conseiller en prévention aspects psychosociaux

Chapitre 5: les moyens d'action

- La procédure interne
- La procédure externe
- Charge de la preuve
- Protection contre le licenciement

Chapitre 6: les sanctions

- Les sanctions disciplinaires
- Les sanctions pénales

Chapitre 7: le harcèlement en chiffres

Conclusion

INTRODUCTION

Le harcèlement au travail est une réalité étudiée depuis de nombreuses années. En effet, depuis les années 1980, entre les célèbres travaux du psychologue suédois Heinz Leymann ou encore l'ouvrage au succès inattendu (publié en 1998) de Marie-France Hirigoyen¹, psychiatre française, la question du harcèlement psychologique a progressivement émergé. Selon elle, nous rencontrons plusieurs types de personnes dans la vie. Certaines nous incitent à donner le meilleur de nous-mêmes, d'autres peuvent nous nuire et engendrer des conséquences désastreuses sur notre santé mentale à cause du harcèlement².

De nos jours, le harcèlement fait partie de l'actualité notamment avec les mouvements tels "MeToo" ou "balancetonporc" qui ont été très médiatisés dernièrement. Par ailleurs, l'apparition soudaine et le succès médiatique du "Metoo", particulièrement sur les réseaux sociaux, m'a beaucoup interpellé et donné envie d'en savoir davantage sur cette problématique. C'est pour ça que ce sujet mérite d'être traité. Toutefois, ce travail ne consiste, en aucun cas, de critiquer ou de s'opposer à ce mouvement féministe.

Mais plutôt, de savoir quand pouvons-nous parler de harcèlement? De quoi s'agit-il exactement? La notion est-elle reprise dans la loi? N'existe-t-il pas des mesures de préventions et de sanctions dans la loi? La proportion des cas selon le sexe est-elle égale? Nous allons tenter de répondre à ces questions.

De manière générale, le harcèlement peut être désigné comme le fait d'avoir un comportement qui porte atteinte à la vie privée d'une personne physique. Pour être qualifié

¹ GOFF, J-P., "Que veut dire le harcèlement moral ?" *Le Debat*, vol. n° 123, n° 1, 2003, p. 141-61. (Disponible sur: <http://mastor.ci/blog/wp-content/uploads/2014/06/Le-Goff-2003-qui-veut-dire-le-harcèlement-moral.pdf>; consulté le 2 janvier 2021)

² Hirigoyen. M.F., "Le Harcèlement Moral : la violence perverse au quotidien". *La Découverte*, 2016 (Disponible sur <https://www.mariefrance-hirigoyen.com/book/le-harcèlement-moral-la-violence-perversive-au-quotidien/> ; consulté le 26 mars 2021).

de harcèlement, le comportement doit être répété³. Les textes légaux définissent les différentes formes de harcèlement et précisent leur critère. Nous allons définir, dans un premier temps, ce concept selon la législation belge.

Dans un deuxième temps, nous invoquerons les différentes sources juridiques ainsi que l'évolution de la législation belge concernant le harcèlement. Ensuite, nous verrons les dispositifs mis en place pour prévenir et lutter contre ce phénomène.

Dans le 5^{ième} chapitre, nous parlerons des moyens d'action prévus pour la victime en cas de harcèlement moral et sexuel et analyserons la procédure interne et externe.

Pour finir, nous verrons les sanctions établies par le législateur afin de limiter au maximum l'apparition de tels comportements. Quelques chiffres sur le nombre des cas rapportés selon le sexe seront également cités.

³ M. De Rue, "Le harcèlement", in *Les infractions*, vol. 2, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 727. (Disponible sur Strada Lex, consulté le 14 février 2021).

1 Le harcèlement moral au travail

Lorsque nous parlons de "harcèlement moral", cela signifie qu'il y a une dimension morale et que le harcèlement est intentionnel et dans le but de nuire à la tranquillité de la victime⁴. Hirigoyen M., docteur en médecine, psychiatre et psychothérapeute, nous confirme l'intention de nuire en précisant:

"Il est possible de détruire quelqu'un juste avec des mots, des regards, des sous-entendus; cela se nomme la violence perverse, le harcèlement moral⁵."

Parler de la violence perverse à ce niveau doit être compris comme intentionnel et répéter dans le temps.

Le harcèlement moral a pour effet une dégradation considérable des conditions de travail tout en portant atteinte à la dignité, la santé mentale et physique du travailleur. Il peut présenter un obstacle infranchissable dans le parcours et le développement de la carrière professionnelle des salariés⁶.

Selon L'article 32 ter 2° de la loi du 4 août 1996⁷ et ainsi modifié par la loi du 10 janvier 2007 et complété par la loi du 28 février 2014, le harcèlement moral est défini comme étant:

⁴ C. C., 10 mai 2006, n° 71/2006, /N (disponible sur https://www.etaamb.be/fr/document_n2006202165.html; consulté le 10 avril 2021)

⁵ Hirigoyen. M.F., "Le Harcèlement Moral : la violence perverse au quotidien". *La Découverte*, 2016 (Disponible sur <https://www.mariefrance-hirigoyen.com/book/le-harcelement-moral-la-violence-perverse-au-quotidien/> ; consulté le 26 mars 2021).

⁶ Le harcèlement. *Actualités du droit belge*, 16 juin 2014 (disponible sur: <https://www.actualitesdroitbelge.be//droit-penal/droit-penal-special/le-harcelement/le-harcelement>, Consulté le 20 mai 2021).

⁷ L. de 4 août 1996 relative au bien-être au travail, art. 32 ter, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

"plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique⁸."

1.1 Critères des comportements de harcèlement moral au travail

Nous allons maintenant nous intéresser aux éléments qui permettent d'affirmer qu'il y a une situation de harcèlement moral. Selon l'article susmentionné, il y a quatre critères⁹ qui permettent de qualifier des comportements de harcèlement moral: les comportements doivent être abusifs, être répétés, être nuisibles et avoir lieu lors de l'exécution du travail.

⁸BEYENS Pierre. Bien être des travailleurs. *Fiches pratiques: informations juridiques en droit belge*. (Disponible sur <http://www.droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=25&id=425>; consulté le 26 mars 2021).

⁹SPF Emploi. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Synthèse de la recherche: Violences au travail, harcèlement moral et sexuel. Avril 2003(Disponible sur <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/02a4869b4b4748238a755abebe6191d52.pdf>; consulté le 22 mars 2021)

1 Les comportements doivent être abusifs¹⁰

Un comportement abusif est établi lorsqu'il y a "un détournement de la finalité du travail¹¹". Il peut se traduire soit par des insultes, des critiques déplacées, des paroles injurieuses ou soit par l'attribution de tâches humiliantes et/ou à des conditions dégradantes.

À partir de la dernière réforme, le législateur reprend aussi la notion d'un ensemble abusif de plusieurs conduites. Dans un projet de loi datant du 2013 et qui vient compléter la loi du 4 août 1996, il est mentionné que:

"un ensemble abusif de plusieurs conduites, que ces conduites, prises individuellement soient, ou non, abusives. Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes, mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant"¹².

¹⁰ *Ibidem.*

¹¹ *Ibidem.*

¹² Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel, Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2013-2014, n° 3102/001, p.33 (Disponible sur <<https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/3101/53K3101001.pdf>>; consulté le 17 mars 2021)

En revanche, un employeur qui exige le travail pour lequel son personnel a été engagé n'est pas considéré comme une attitude abusive. La Cour du travail de Liège précise dans un arrêt datant du 12 novembre 2020 et opposant la Fédération Wallonie-Bruxelles à Madame P., que:

"L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut mal vivre certaines situations"¹³.

On peut également constater à travers cette jurisprudence que la réglementation sur le harcèlement s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé.

Dans un autre jugement prononcé le 9 avril 2018, le tribunal de travail du Hainaut div. Mons confirme que dans le cadre du travail, l'autorité patronale peut être exercée de plein droit.

"Un employeur peut, à un moment donné, mettre la pression sur un travailleur à l'effet de savoir s'il accepte de travailler dans le cadre d'une nouvelle répartition des tâches. Une telle manière d'agir, même sous la forme d'un ultimatum susceptible d'être vu comme étant quelque peu agressif, relève des prérogatives patronales et ne constitue pas une conduite abusive ayant pu porter atteinte à la personnalité ou à l'intégrité psychique de l'intéressé¹⁴."

¹³ C. trav. Liège, 12 novembre 2020, R.G. 2018/AL/385 (Disponible sur <https://www.terralaboris.be/spip.php?page=decisions&id_rubrique=1691>; consulté le 10 avril 2021)

¹⁴ Trib. Trav. Hainaut div. Mons, 9 avril 2018, R.G. 14/1. 629.A, (Disponible sur https://www.terralaboris.be/spip.php?page=decisions&id_rubrique=1691>; consulté le 9 avril 2021)

2 Les comportements doivent être répétés¹⁵

Un autre élément constitutif du harcèlement moral au travail est la répétition des pratiques. En outre, la survenance d'un fait unique ne peut être assimilée à du harcèlement moral. Cependant, le législateur ne détermine pas une durée exacte des agissements pour établir une situation de harcèlement. Le pouvoir est laissé au magistrat d'apprécier au cas par cas et selon la gravité des faits.

Si une critique ou une remarque désobligeante et/ou insultante, concernant la qualité du travail, est répétée chaque jour, alors le comportement est considéré comme répétitif et peut conduire à un comportement de harcèlement.

En revanche, s'il s'agit d'un commentaire émis lors d'un moment d'énervement et qui est un fait isolé, le comportement n'est pas significatif.

À titre d'exemple, ce jugement de la Cour du travail de Mons en date du 21 décembre 2018 qui dit que:

*"À défaut de répétition ou de cohérence, le caractère unique du fait identifié par le conseiller en prévention empêche, en tout état de cause, qu'il s'analyse comme du harcèlement moral"*¹⁶.

¹⁵ SPF Emploi. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Synthèse de la recherche: Violences au travail, harcèlement moral et sexuel. Avril 2003 (Disponible sur <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/02a4869b4b4748238a755abebe6191d52.pdf>; consulté le 22 mars 2021).

¹⁶ C. trav. Mons, 21 décembre 2018, R.G. 2016/AM/450, (Disponible sur https://www.terralaboris.be/spip.php?page=decisions&id_rubrique=1691>; consulté le 9 avril 2021)

3 Les comportements doivent être nuisibles¹⁷

C'est-à-dire les comportements qui ont pour conséquences de déstabiliser mentalement et physiquement le travailleur concerné. Ces actes créent un environnement de travail dégradant, humiliant et intimidant à l'égard de la victime¹⁸.

Par "nuisible", nous entendons des comportements qui portent atteinte:

Cependant, la loi ne mentionne nulle part la volonté de nuire. En effet, le comportement de l'auteur peut très bien être involontaire, mais produire les effets décrits ci-dessus.

Ainsi, dans un arrêt du 31 janvier 2017, la Cour du travail de Liège div. Namur estime que:

*"Il faut entendre par harcèlement moral tant les comportements intentionnels que ceux non intentionnels. Un hyperconflit n'exclut pas une situation de harcèlement lorsque les conditions sont réunies. S'agissant cependant de comportements bilatéraux, ceux-ci peuvent entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites visées"*¹⁹.

¹⁷ SPF Emploi. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Synthèse de la recherche: Violences au travail, harcèlement moral et sexuel. Avril 2003(Disponible sur <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/02a4869b4b4748238a755abebe6191d52.pdf>; consulté le 22 mars 2021)

¹⁸ SPF Emploi. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Violence et harcèlement au travail (Disponible sur https://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bienetre/harcelement#:~:text=Pour%C3%AAtre%20consid%C3%A9r%C3%A9es%20comme%20du,gestes%20et%20des%20%C3%A9crits%20unilat%C3%A9raux, Consulté le 20 mai 2021).

¹⁹ C. trav. Liège, div. Namur, 31 janvier 2017, R.G. 2016/CN/3 (Disponible sur <https://www.terralaboris.be/spip.php?rubrique806>>; consulté le 9 avril 2021)

4 Les comportements doivent avoir lieu lors de l'exécution du travail²⁰

Pour être pris en compte par la loi, les comportements doivent avoir lieu lors de l'exécution du contrat de travail indépendamment du fait que ce soit sur le lieu de travail ou hors lieu du travail. Ici aussi, la jurisprudence a évolué avec le temps et en 2008, la Cour du travail d'Anvers précise que des actes de harcèlement pouvaient être observés au cours de la période d'incapacité des employés. Elle estime que même si le contrat étant suspendu, la relation existe toujours entre le salarié et l'employeur²¹.

Nous pouvons également faire référence au télétravail qui est très répandu avec le développement des nouvelles technologies ainsi que durant cette crise sanitaire où il est rendu obligatoire dans un grand nombre de secteurs. Selon IDEWE, le nombre des cas de harcèlement au travail est resté identique aux années antérieures même si la majorité des travailleurs étaient en télétravail.

2 Le harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel est un comportement indésirable qui peut se manifester sous différentes formes. Très souvent, il se traduit par des paroles et/ou des agissements flagrants qui ne laissent aucune place au doute. Toutefois, le harcèlement sexuel peut aussi être très abstrait. Dans le cadre professionnel, il peut exister entre collègues, mais peut aussi impliquer un supérieur hiérarchique et son subordonné.

²⁰ SPF Emploi. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Synthèse de la recherche: Violences au travail, harcèlement moral et sexuel. Avril 2003(Disponible sur <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/02a4869b4b4748238a755abebe6191d52.pdf>; consulté le 22 mars 2021).

²¹ C. trav. Anvers, 9 avril 2008, RG 2060353 (consulté le 13 avril 2021).

Selon L'article 32 ter 3° de la loi du 4 août 1996, introduit par la loi du 11 juin 2002 et ainsi modifié par la loi du 10 janvier 2007 et du 28 février 2014, le harcèlement sexuel est défini comme étant:

*"Tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant"*²².

Comme mentionné précédemment et repris dans la définition par le législateur, le harcèlement sexuel peut se traduire sous 3 formes potentielles²³:

- 1 Harcèlement sexuel verbal: Pour maintenir une bonne ambiance de groupe, les collègues du travail (aussi le cadre hiérarchique) font souvent usage de blagues un peu déplacées, mais sans mauvaise intention. Cependant, si une personne n'apprécie pas ou qui est souvent victime de ces propos à connotation sexuels contre son gré, peut se prétendre victime du harcèlement sexuel.
- 2 Harcèlement sexuel non verbal: le non verbal peut se manifester par des regards (flirt), des gestes, être suivi, envoi de photos indécentes, etc.
- 3 Harcèlement sexuel corporel: Comme le verbal, l'approche physique est aussi très appréciée dans le monde professionnel. En effet, ça démontre une bonne cohérence du groupe et une bonne entente entre collègues et supérieures. De nouveau, tout comportement non souhaité et à caractère sexuel peut être qualifié de harcèlement sexuel. Citons par exemple, les frottements et attouchements non désirés, les pincements ou encore le viol.

²² L. de 4 août 1996 relative au bien-être au travail, M.B, 18 septembre 1996, p. 24309.

²³ ASAP. Site web de ASAP.be [en ligne]. Harcèlement Sexuel Au Travail : Comment Le Reconnaître? 14 août 2019, (disponible sur <<https://www.asap.be/fr/veiligheid/harcèlement-sexuel-au-travail-comment-le-reconnaître>>; consulté le 28 mars 2021).

Dans ce cadre, le non verbal peut également être assimilé aux critères énoncés dans le harcèlement sexuel corporel.

L'Université Catholique de Louvain-la-Neuve (UCL) donne des éléments supplémentaires à propos de la définition du harcèlement sexuel. Elle le définit comme étant:

*"Toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Des remarques ou des gestes vexatoires peuvent dès lors être constitutifs de harcèlement sexuel lorsque la personne qui en est l'auteur.e sait ou devrait savoir que ces remarques ou gestes sont inopportuns et sont constitutifs d'avance sexuelles ou d'un intérêt sexuel non souhaité"*²⁴.

En plus de sa définition, l'UCL donne des exemples qui conduisent à un comportement de harcèlement sexuel²⁵:

- *"des remarques à connotation sexuelle,*
- *des propositions sexuelles non désirées et répétées,*
- *des remarques répétées sur le physique, la tenue vestimentaire qui mettent mal à l'aise,*
- *des commentaires sexuels,*
- *des questions ou confidences intrusives et répétitives portant sur la vie privée,*
- *des invitations pressantes non souhaitées,*
- *des insultes sexistes,*
- *des commentaires ou des menaces de nature sexuelle,*
- *des photos intimes prises ou diffusées sans accord."*

²⁴ UC LOUVAIN. Site web de UCLouvain [en ligne]. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?, 14 août 2019, (Disponible sur <<https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/qu-est-ce-que-le-harcèlement-sexuel.html>>; consulté le 28 mars 2021).

²⁵ Ibidem.

2.1 Les critères des comportements de harcèlement sexuel

Lorsqu'il y a une connotation sexuelle à tout comportement non désiré, il peut, dès lors, être qualifié de harcèlement sexuel. En effet, contrairement au harcèlement moral qui demande la répétition des pratiques, le harcèlement sexuel peut être établi sur base d'un seul événement. C'est-à-dire qu'un seul acte grave avec un effet nuisible prolongé sur la victime peut être envisagé comme du harcèlement sexuel.

Selon la synthèse de la recherche sur les caractéristiques et les conséquences pour les travailleurs des violences au travail²⁶, un comportement a une évocation sexuelle:

- *"S'il est indésirable, déplacé et blessant pour la personne qui en fait l'objet,*
- *S'il est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits d'un travailleur en matière d'emploi, de promotion, de salaire, de formation professionnelle ou de toute autre décision relative à l'emploi (chantage à l'emploi ou à la promotion),*
- *S'il crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet".*

²⁶ SPF Emploi. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Synthèse de la recherche: Violences au travail, harcèlement moral et sexuel. Avril 2003(Disponible sur <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/02a4869b4b4748238a755abebe6191d52.pdf>; consulté le 22 mars 2021).

3 Le harcèlement dans la loi

3.1 L'Organisation internationale du Travail

L'organisation internationale du travail (OIT) est une agence spécialisée de l'ONU qui est dotée d'une structure unique, appelée "Tripartite". En effet, cette dénomination lui est attribuée, car les membres de l'OIT sont des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Elle est composée de 187 États membres et a pour vocation d'établir des normes au niveau international pour réglementer le monde du travail²⁷.

Tout au long de l'histoire, l'OIT a adopté plusieurs conventions et recommandation concernant la sécurité et santé des travailleurs (SST) d'une manière générale. On peut citer la convention n°155 sur la sécurité et la protection des travailleurs, la convention n°29 sur le travail forcé et son Protocol de 2014 ainsi que la convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006²⁸. Bien que ces normes ne traitent pas explicitement le harcèlement, comme elles portent sur des matières liées au bien-être et à la protection des travailleurs, ces directives pourraient être d'une grande utilité pour la prévention et la lutte contre le harcèlement.

Par ailleurs, l'OIT a également adoptée des conventions et/ou des recommandations avec un champ d'application restreint, certes, mais qui font référence explicitement en matière de harcèlement moral et sexuel. On peut notamment mentionner la convention n°169 relative aux peuples indigènes et tribaux de 1989 dont l'article 20 stipule que *"les travailleurs des peuples indigènes doivent jouir d'une protection contre le harcèlement sexuel"*²⁹.

²⁷ Organisation Internationale du travail. *Site web OIT* [en ligne]. A propos de l'OIT. (Disponible sur <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--fr/index.htm>.; consulté le 1 mai 2021.)

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ "Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail", *Conférence internationale du Travail*, 107e session, 2018 (disponible sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf Consulté le 1^{er} mai 2021).

Aussi, la convention n°189 portant sur les travailleurs et travailleuses domestiques et dont l'article 5 prévoit:

"aux Etats membres de prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence"³⁰.

En 2019, l'OIT a enfin pris de nouvelles mesures pour lutter contre le harcèlement avec l'adoption d'une nouvelle convention sur la violence et le harcèlement et la recommandation qui l'accompagne. Il s'agit de la première mesure internationale qui fait explicitement référence au cadre de harcèlement et de la violence au travail. L'article 1^{er} de cette nouvelle norme internationale définit le harcèlement, tout en invoquant le harcèlement sexuel comme étant:

"Aux fins de la présente convention:

- a) L'expression "violence et harcèlement" dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;*
- b) L'expression "violence et harcèlement fondés sur le genre" s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel"³¹.*

³⁰ "Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail", *Conférence internationale du Travail*, 107e session, 2018 (disponible sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf Consulté le 1^{er} mai 2021).

³¹ "Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail", adoptée par la conférence à 108e session, Genève, 21 juin 2019 (disponible sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711571.pdf)

De plus, elle va étendre le champ d'application de la législation en assurant la protection de tous les agents économiques et peu importe leur statut contractuel. Dorénavant les stagiaires, les bénévoles, les apprentis ainsi que les demandeurs d'emploi ne seront plus "des victimes faibles" ignorer par la loi.³²

3.2 L'Union européenne

Au sein de l'Union européenne, le législateur songe également à apporter de nouveautés en matière de harcèlement dans le cadre professionnel. Pour ce faire, le Conseil de l'Europe a autorisé les États membres en 2020 à ratifier dans l'ordre juridique national, la convention de juin 2019 de l'Organisation internationale du Travail portant sur la violence et le harcèlement au travail. En effet, l'Union européenne n'étant pas membre de l'OIT ne peut pas ratifier les normes adoptées.

Le Conseil de l'Europe doit, donc, donner son autorisation, qui ensuite doit être approuvée la Commission européenne³³, afin de permettre aux membres de l'Union de ratifier le texte.

En septembre 2018, le Parlement européen a adopté un texte portant sur les mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union³⁴. Cette résolution du Parlement européen fait référence aux différents traités, directives, déclarations, accords antérieurement existant sur le harcèlement moral et sexuel au sein de l'Union et à l'échelle mondiale (ONU).

³²"Adoption d'une nouvelle norme internationale du travail pour combattre la violence et le harcèlement au travail". 21 juin 2019, adoptée par la conférence à 108e session, Genève, 21 juin 2019 (Disponible sur https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711351/lang--fr/index.htm; consulté le 24 mars 2021).

³³ "Quels progrès face à la violence et au harcèlement dans le monde du travail?" *Maison de l'Europe de Paris - CIED*, 17 février 2020, (Disponible sur: <https://paris-europe.eu/convention-internationale-sur-l'elimination-de-la-violence/>. Consulté le 1^{er} mai 2021).

³⁴ Textes adoptés - Mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union. Parlement Européen, Mardi 11 septembre 2018. (Disponible sur: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_FR.html. Consulté le 1 mai 2021).

Ce texte parle aussi de discrimination, de différence de traitement entre hommes et femmes, de la violence, etc. Ces problématiques ne seront pas abordées, car, même très importantes, elles ne sont pas le sujet principal de ce travail.

Toutefois, à la lecture du texte, il apparaît que le mot "homme" n'y figure que peu de fois lorsque le harcèlement sexuel est invoqué.

Nous constatons que le législateur a tendance à mettre en avant le grand nombre de femmes victimes de harcèlement sexuel en se basant sur des études menées, en majorité, par des associations protectrices de droit des femmes.

Ce choix me semble justifié mais, il serait quand même bénéfique pour tous d'intégrer des études parlant aussi du harcèlement des hommes au travail.

À titre d'exemple on peut citer le point F de cette résolution parlementaire qui stipule:

"... que près de 90 % des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes et environ 10 % sont des hommes; que, selon l'étude intitulée «La violence à l'égard des femmes», menée en 2014 à l'échelle de l'Union par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, un tiers des femmes ont subi des violences physiques ou sexuelles au cours de leur vie d'adulte; que jusqu'à 55 % des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel dans l'Union européenne; que 32 % de toutes les victimes dans l'Union européenne ont déclaré que l'auteur était un supérieur, un collègue ou un client; que 75 % des femmes qui exercent une profession requérant des qualifications spécifiques ou qui occupent des fonctions d'encadrement supérieur ont été victimes de harcèlement sexuel; que 61 % des femmes employées dans le secteur des services ont été victimes de harcèlement sexuel; que, dans l'ensemble, 5 à 10 % des travailleurs européens sont, à un moment donné, victimes d'intimidation sur le lieu de travail"³⁵.

³⁵ Textes adoptés - Mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union. Parlement Européen, Mardi 11 septembre 2018. (Disponible sur: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_FR.html. Consulté le 1 mai 2021).

3.3 Belgique

En Belgique, la législation concernant le bien-être et la protection des travailleurs a connu de nombreux changements au fur et à mesure des années. Ces changements ont été mis en place pour être sur un même pied d'égalité avec la législation européenne afin de lutter efficacement contre le harcèlement, de quelque nature soit-il, dans le monde professionnel.

En 1946, on voit apparaître le "RGPT"³⁶ qui reprenait de manière très explicite les droits et obligations de chacun dans le cadre de la protection des travailleurs.

Ensuite, avec l'enrichissement du droit de travail européen, le développement des entreprises et les NWoW³⁷ la Belgique a dû adapter sa législation en adoptant des arrêtés royaux sur le harcèlement moral et sexuel comme celui de 18 septembre 1992³⁸ portant sur la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel au de travail. Le RGPT va donc progressivement être remplacé par de nouvelles dispositions.

Finalement, le législateur belge va instaurer la loi du 4 août 1996³⁹ relative au Bien-être des travailleurs dans lequel on trouvera le siège de la matière. Cette loi est d'une importance fondamentale, car il s'agit d'une première base juridique traitant sur le sujet du harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail. Elle va affiner les relations entre les cadres, prévenir et contrer les situations de harcèlement et assurer le bien-être des travailleurs. Plusieurs modifications législatives seront apportées dans le but de combler les lacunes présentes dans les dispositions de ladite loi.

- a- La loi du 11 juin 2002 concerne la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

³⁶ Le RGPT: Règlement Général pour la protection des travailleurs

³⁷ NWoW: New Way of Working (le nouveau mode de travail)

³⁸ L. de 18 août 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, *M.B.*, 7 octobre 1992, p 21505-21506.

³⁹ L. de 4 août 1996 relative au bien-être au travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

Également connue sous la dénomination de "loi harcèlement", elle fut adoptée suite aux nombreuses inquiétudes et critiques formulées par les praticiens du droit⁴⁰. Le législateur va apporter une série de nouveautés notamment en matière de harcèlement moral et sexuel au travail avec l'ajout d'un chapitre Vbis qui reprend, entre autres, les définitions, les mesures préventives, une précision sur la charge de la preuve et la protection contre le licenciement en faveur du travailleur plaignant. Dès lors, si une personne porte plainte contre des faits de harcèlement moral ou sexuel, il bénéficiera d'une protection contre le licenciement. Cette notion sera abordée plus loin dans le travail.

b- Les lois du 10 janvier et 6 février 2007

Un changement va encore être apporté par le biais des lois de 10 janvier et 6 février 2007, modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail⁴¹. Principalement, le législateur va élargir le domaine de la protection contre la violence et harcèlement au domaine de charge psychosocial au travail. Désormais, les employeurs auront l'obligation d'assurer la prévention des éléments de harcèlement au même titre que celles occasionnées par les charges psychosociales. En d'autres termes, la distinction entre les deux domaines sera supprimée en vertu de cette loi. Les textes du 6 février 2007, quant à lui, concernent les modifications apportées aux dispositions judiciaires.

⁴⁰ SPF Emploi. *Site web SPFemploi* [en ligne]. Synthèse de la recherche: Violences au travail, harcèlement moral et sexuel. Avril 2003(Disponible sur <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/02a4869b4b4748238a755abebe6191d52.pdf>; consulté le 22 mars 2021).

⁴¹ SPF Emploi. *Site web SPFemploi* [en ligne]. Violence, harcèlement et charge psychosociale au travail: une nouvelle réglementation. (Disponible sur: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/violence-harcelement-et-charge-psychosociale-au-travail-une-nouvelle-reglementation>; consulté le 11 mai 2021).

Il faut savoir qu'il n'y a pas de différence entre le secteur privé et le secteur public, la législation belge en vigueur pour le harcèlement au travail s'applique de la même manière.

c- Les lois du 28 février et du 28 mars 2014

Le 20 juillet 2012, après avoir constaté que la loi ne prenait pas assez en compte la complexité du phénomène et qu'elle n'était toujours pas assez complète pour être appliquée correctement, que la Commission parlementaire va apporter une série de recommandations. Ces dernières seront adoptées à l'unanimité en séance plénière de la Chambre des représentants.

Dès lors, la nouvelle réforme amènera les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014⁴² ainsi qu'un arrêté royal de 10 avril 2014. Cette nouvelle législation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail est parue au Moniteur belge le 28 avril 2014⁴³.

- La loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Elle modifie et ajoute à la loi plusieurs dispositions concernant le harcèlement, dont un élargissement des définitions, des modifications sur le statut et le rôle de la personne de confiance, redéfinition du rôle de conseiller en prévention, etc. Sur le site de l'emploi Belgique, une liste de ces nouvelles mesures est dressée comme suit:

⁴² L. de 23 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 28 avril 2014, p. 35011.

⁴³ *Ibidem*.

- *"Élargissement de la définition du harcèlement moral au travail afin de tenir compte de comportements qui pris individuellement pourraient être considérés comme bénins, mais dont la répétition forme un comportement abusif;*
- *Possibilité pour le conseiller en prévention de refuser les demandes qui n'ont manifestement pas trait à la violence ou au harcèlement au travail;*
- *Obligation pour le conseiller de proposer des mesures conservatoires, avant de rendre son avis, si la gravité des faits le requiert;*
- *Recadrage du rôle du conseiller en prévention;*
- *Diminution du délai de remise de l'avis du conseiller en prévention à l'employeur;*
- *Information des parties sur le contenu de l'avis du conseiller;*
- *Obligation d'information des parties par l'employeur sur le suivi de la demande;*
- *Obligation pour le conseiller en prévention, dans deux hypothèses, de saisir l'inspection si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires;*
- *Accès de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail et de l'auditorat du travail (dans certaines conditions) aux déclarations issues de la procédure interne;*
- *Élargissement de la protection à tout type de mesures prises en représailles de la démarche formelle du travailleur. Mais limitation de la protection des travailleurs ayant déposé une plainte en externe (inspection, police, auditorat): la protection ne pourra être évoquée que lorsque ces plaintes externes ont été déposées après avoir tenté la procédure interne formelle auprès du conseiller en prévention.*
- *Possibilité pour la victime d'un comportement de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de demander au tribunal du travail une indemnité forfaitaire en réparation du dommage moral et matériel occasionné"*⁴⁴.

⁴⁴ SPF Emploi. Site web *SPFemploi* [en ligne]. Nouvelle législation relative aux risques psychosociaux au travail à partir du 1er septembre 2014. (Disponible sur [https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelle-legislation-relative-aux-risques-psychosociaux-au-travail-partir-du-1er-septembre-2014#:~:text=Il%20s'agit%20de%20deux,moral%20ou%20sexuel%20au%20travail](https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelle-legislation-relative-aux-risques-psychosociaux-au-travail-partir-du-1er-septembre-2014#:~:text=Il%20s'agit%20de%20deux,moral%20ou%20sexuel%20au%20travail;); consulté le 11 mai 2021).

Toutefois, l'apport principal de ce nouveau texte législatif est l'introduction du concept "risques psychosociaux au travail" dont le législateur a pris soin de définir dans le chapitre Vbis. Il s'agit des éléments qui peuvent provoquer essentiellement du stress, mais aussi la violence ou le harcèlement au travail. Dorénavant, les mesures de préventions ne se limiteront plus jusqu'à la violence ou le harcèlement moral et/ou sexuel. Les risques psychosociaux au travail, tel le stress, devront également être pris en considération au même titre que le harcèlement et la violence dans la politique de bien-être des entreprises.

On peut remarquer que le législateur essaie d'être le plus complet afin de promettre un environnement de travail sain et sauf.

La loi du 28 mars 2014 concerne les modifications apportées dans le code judiciaire de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.

Un arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail en découlera également le 10 avril 2014 qui sera par la suite abrogé par un nouvel arrêté royal en date du 28 avril 2017⁴⁵ relatif aux différentes dispositions sur le bien-être au travail et la conception d'un code de bien-être au travail.

d- Code du bien-être au travail⁴⁶

Enfin, c'est en 2017 que le législateur belge va regrouper dans un seul ouvrage les différentes dispositions prises depuis 1993 en exécution de la loi du 4 août 1996⁴⁷. Il n'y a pas eu de changement, mais le texte a été adapté afin de faciliter la lecture. Ce code du bien-être au travail compte 10 livres.

⁴⁵ A.R. du 28 avril 2017 concernant la protection collective et équipement individuel du code du bien-être au travail, *M.B.*, 2 juin 2017

⁴⁶ Code du Bien-être au travail, *M.B.*, 2 juin 2017, p.60905

⁴⁷ BeSWIC-Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail. *Site web Beswic* [en ligne] Nouveau Code du bien-être au travail. *Beswic*, 6 juin 2017. (Disponible sur <https://www.beswic.be/fr/actualites-et-evenements/nouveau-code-du-bien-etre-au-travail>. Consulté le 22 avril 2021).

S'agissant d'un texte assez récent, les juridictions continuent à citer dans leurs décisions la loi de base à savoir la loi du 4 août 1996.

4 La lutte contre le harcèlement au travail

Sur le site internet du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale⁴⁸, nous apprenons que le harcèlement moral et sexuel au travail fait partie intégrante des risques psychosociaux au travail. Ces risques portent atteinte tant à la santé physique que la santé mentale du travailleur. Elles peuvent aussi former un blocage sur le développement, la croissance et le bon fonctionnement de l'entreprise. Des mesures doivent être mises en place par l'employeur afin de prévenir ces risques de manière à limiter les dommages.

En effet, dans l'article 9 de la loi du 28 février 2014, complétant la loi du 4 août 1996, il est stipulé:

*"Art. 32/2. § 1er. L'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques. Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail."*⁴⁹

⁴⁸ SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI. Site web SPFEmploi [en ligne]. Risques psychosociaux au travail - Travail et Concertation sociale. (Disponible sur: https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail?id=564#D_finitions. Consulté le 23 mai 2021).

⁴⁹ L. du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, art. 9, M.B., 28 février 2014, p. 35011

Les différentes mesures de prévention que les employeurs doivent prendre sont les suivantes:

- 1 **"Éliminer les situations** qui peuvent engendrer de la violence ou du harcèlement.
- 2 **Désigner un conseiller en prévention** et d'éventuelles personnes de confiance.
- 3 **Instaurer une procédure interne à l'entreprise.** La procédure doit notamment permettre à la victime d'être accueillie, de recevoir les conseils nécessaires et de bénéficier d'une intervention rapide et impartiale.
- 4 **Prendre en charge les victimes,** par exemple dans le cadre de la remise au travail des travailleurs qui ont été victimes de comportements abusifs⁵⁰.

4.1 La personne de confiance

La personne de confiance est présente pour gérer les souffrances relationnelles (conflits, harcèlement, etc.) pouvant naître lors du déroulement d'un contrat de travail. Il faut savoir que sa désignation au sein de l'entreprise n'est pas obligatoire sauf si la loi dit autrement. Elle peut être désignée par l'employeur à son initiative et avec l'accord préalable des représentants des travailleurs ou à la demande des employés ou toute autre personne concernée. Cette notion est reprise à l'article 32 sexies §2 de la loi du 4 août 1996.

La personne de confiance peut être externe ou interne à l'entreprise, mais ne peut en aucun cas être un membre du personnel de direction, un délégué, ni avoir la qualité

⁵⁰Belgium.be. *Site web Belgium* [en ligne]. Lutte contre la violence et le harcèlement au travail. (Disponible sur: https://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bien-etre/harcelement/lutte; Consulté le 23 mai 2021).

de conseiller en prévention. De plus, elle ne peut réclamer une rémunération pour ses services et doit s'engager en tant que bénévole. Ces conditions sont stipulées dans la loi du 4 août 1996 aux articles 57 et 59⁵¹.

Son rôle est décrit sur le site de CEPAG, avec beaucoup de précision comme étant:

*"L'écoute en toute confidentialité, car elle est tenue au secret professionnel. Elle conseille et cherche une solution adéquate avec le travailleur. Elle peut organiser une conciliation entre les différentes parties. La conciliation permet parfois de trouver un accord entre le plaignant et la personne mise en cause afin de faire cesser les faits de harcèlement"*⁵².

Pour résumer, la personne de confiance joue un rôle de médiateur. Elle est présente en première ligne pour aider les collaborateurs victimes des comportements indésirables afin de trouver une solution. Lors de l'exercice de ses fonctions, elle bénéficie d'une liberté totale et il sort de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que la personne de confiance ne subit aucune répression, a accès à toutes les informations dont il en a besoin, accomplit son rôle correctement et surtout si elle n'est pas débordée.

4.2 Le conseiller en prévention aspects psychosociaux

Il s'agit d'avoir au sein de son établissement un spécialiste en matière psychosociale au travail. C'est un expert dans le domaine et il peut conseiller les employeurs et les travailleurs pour essayer de prévenir les risques psychosociaux qui pourraient se dérouler au travail. Son rôle est très similaire à celui de la personne de confiance. Il est à l'écoute des travailleurs, donne des conseils, établit des rapports, joue le rôle de conciliateur afin de garantir un bon environnement de travail. Dans le cadre de ses

⁵¹ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

⁵² LEFÈVRE Véronique. Le harcèlement moral au travail. *CEPAG mouvement*, p.11 (Disponible sur <https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/analyse_cepag_-_janvier_2019_-_harcèlement_moral.pdf>. Consulté le 29 mars 2021).

fonctions, il doit également être neutre, indépendant et est tenu au secret professionnel⁵³.

La présence d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux au sein de l'entreprise est obligatoire et sa désignation dépend de la structure de l'entreprise.

En effet si l'employeur emploie moins de 50 travailleurs, il peut faire appel à un CPAP⁵⁴ interne, à condition d'avoir un accord préalable du comité pour la prévention et la protection des travailleurs. Comme pour la personne de confiance, le conseiller en prévention aspects psychosociaux interne ne peut également pas être un membre du personnel de direction.

Par ailleurs, à défaut de l'accord par le comité des travailleurs ou si l'entreprise occupe plus de 50 travailleurs, l'employeur a l'obligation de faire appel à un service externe.

5 Les moyens d'action du travailleur victime

Les moyens mis en place contre le harcèlement moral et/ou sexuel au travail sont applicables tant aux employeurs, les travailleurs et les personnes tierces à l'entreprise dont notamment les clients et les fournisseurs, car ils sont régulièrement en contact avec le personnel de l'entreprise.

Une personne qui estime être victime de harcèlement au travail a plusieurs recours possibles. Il peut opter pour une procédure interne (formelle ou informelle) ou externe. Il peut également s'adresser à l'inspection de travail qui pourra évaluer les mesures de préventions et de protections adoptées par l'employeur⁵⁵.

⁵³ LEFÈVRE Véronique. Le harcèlement moral au travail. *CEPAG mouvement*, p.11 (Disponible sur <https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/analyse_cepag_-_janvier_2019_-_harcèlement_moral.pdf>. Consulté le 29 mars 2021).

⁵⁴ Conseiller en Prévention Aspects Psychosociaux

⁵⁵ CGSLB syndicat libéral. *Site web CGSLB* [en ligne]. Harcèlement au travail. p.35 (Disponible sur

5.1 La procédure interne

Le travailleur qui choisit de passer par une procédure interne peut le faire soit de manière informelle ou formelle. Dans la loi, ces notions sont prises comme **intervention psychosociale informelle** et **intervention psychosociale formelle** respectivement.

5.1.1 Informelle

En optant pour la procédure informelle, le travailleur victime peut entretenir avec la personne de confiance ou le conseiller en prévention présent dans l'entreprise. Il peut discuter sur les éléments qui font apparaître une situation de harcèlement et peut également demander un entretien avec l'auteur présumé. Le but est de trouver un arrangement par dialogue entre les parties afin de cesser les tensions. Très souvent, cette procédure aboutie discrètement, sans même que l'employeur soit mis au courant par la personne de confiance (ou le conseiller)⁵⁶

L'article I.3-12 du Code du bien-être au travail reprend la définition et les objectifs de l'intervention psychosociale informelle comme suit:

"L'intervention psychosociale informelle consiste en la recherche d'une solution de manière informelle par le demandeur et la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux par le biais, notamment:

1° d'entretiens comprenant l'accueil, l'écoute active et le conseil;

<https://www.cgsib.be/sites/default/files/publicaties/harcelement-au-travail_0.pdf>; consulté le 26 mars 2021).

⁵⁶RILKIN Dominique. *Site web lepsychologue* [en ligne]. Action interne à l'entreprise pour mettre fin au harcèlement professionnel. (Disponible sur <https://www.lepsychologue.be/articles/harcelement-moral-action-interne.php>. Consulté le 15 mai 2021).

2° d'une intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise, notamment auprès d'un membre de la ligne hiérarchique;

3° d'une conciliation entre les personnes impliquées moyennant leur accord. Le type d'intervention psychosociale informelle choisi par le demandeur est acté dans un document daté et signé par l'intervenant et le demandeur qui en reçoit une copie."⁵⁷

5.1.2 Intervention psychosociale formelle

Le travailleur victime peut faire adresser une intervention psychosociale formelle s'il ne désire pas faire usage de la procédure informelle ou soit s'il estime que la procédure informelle engagée ne va pas apporter de solution. Dans ce cas, après un entretien obligatoire avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux, il peut déposer une demande d'intervention formelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux. C'est un document daté et signé contenant les faits détaillés dont se plaint le travailleur et qui doit être approuvé par le CPAP endéans les 10 jours. En cas de non-réponse dans les 10 jours, la demande est présumée acceptée.

En outre, il s'agit d'une mise en demeure à l'égard de l'employeur pour lui avertir de la délicatesse de la situation et lui demander de trouver une solution au plus vite.

À noter qu'à partir de ce moment, le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement. Ce point sera abordé en détail ultérieurement dans le travail.

Toutefois, si aucune démarche adéquate n'est adoptée par l'employeur postérieur à la demande psychosociale formelle, le CPAP peut saisir l'Inspection du Contrôle de bien-

⁵⁷ Code du Bien-être au travail, art. I.3-12, M.B., 2 juin 2017, p.60905

être au travail⁵⁸. En cas d'un nouvel échec, l'Inspection du contrôle peut dresser procès-verbal et soumettre à l'auditeur du travail. Ce dernier exerce les fonctions du ministère public auprès du tribunal du travail⁵⁹.

5.2 La procédure externe

Toute personne estimant la présence d'une situation de harcèlement peut directement formuler une plainte devant les services externes compétents à savoir l'inspection du contrôle de bien-être au travail, l'auditeur du travail, les services de police et le tribunal du travail. Toutefois, il est fortement recommandé de recourir à la procédure interne à l'entreprise avant d'utiliser la procédure externe. En effet, le tribunal peut suspendre le procès pour avoir un premier avis du conseil interne de l'entreprise⁶⁰. Ça permettra également de vérifier si les mesures obligatoires concernant la prévention de harcèlement moral et sexuel sont bien respectées. Dans l'article 32 de la loi §1 le législateur précise que⁶¹:

"... Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'[1 une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail]1 en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est [1 suspendu]1 jusqu'à ce que cette procédure soit achevée".

⁵⁸ RILKIN Dominique. *Site web lepsychologue* [en ligne]. Action interne à l'entreprise pour mettre fin au harcèlement professionnel. (Disponible sur <https://www.lepsychologue.be/articles/harcelement-moral-action-interne.php>. Consulté le 15 mai 2021).

⁵⁹ CGSLB syndicat libéral. *Site web CGSLB* [en ligne]. Harcèlement au travail. p.37 (Disponible sur https://www.cgslb.be/sites/default/files/publicaties/harcelement-au-travail_0.pdf; consulté le 26 mars 2021).

⁶⁰ C. trav. Anvers, 22 juin 2004, RG n° 004/582 (disponible sur Strada; consulté le 10 mai 2015)

⁶¹ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309

Le Tribunal du travail est compétent pour juger sur les litiges portant principalement sur un contrat de travail. L'Article 578⁶² du code judiciaire a étendu la compétence des tribunaux du travail aux risques psychosociaux liés au travail. Dès lors, les matières portant sur le harcèlement moral et/ou sexuel, la violence au travail ainsi que le stress et le burnout peuvent être jugés par ces derniers⁶³. La victime peut formuler deux actions à savoir la procédure civile et la procédure pénale.

5.2.1 La procédure civile

En vertu de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996, toute personne justifiant un intérêt peut intenter une action auprès du tribunal du travail afin de réclamer des dommages et intérêts, d'obtenir un ordre de cessation ou d'imposer des mesures à l'employeur⁶⁴. Il est important de préciser que les personnes tierces à l'entreprise tels les clients ou les fournisseurs ne sont pas concernées par ces dispositions.

5.2.1.1 Dommages et intérêts pour dommage matériel et moral

La victime peut demander le dédommagement du préjudice subi par l'auteur. À cet effet, le législateur laisse à la victime deux choix dont le premier est une compensation du dommage réellement subi, et donc, prouver l'étendue du préjudice subi. Soit le législateur propose un montant forfaitaire correspondant aux 3 mois de salaire. Ce plafond peut également être porté à 6 mois de salaire⁶⁵ dans les cas suivants repris dans la loi⁶⁶:

⁶² C. jud. Troisième partie: DE LA COMPETENCE, art. 578, *M.B.*, 31 octobre 1967, p. 11360

⁶³ FW-B. *Site web FW-B* [en ligne]. Guide de procédure pour l'application des mesures relatives à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Circulaire n°5833, 10 août 2016 (Disponible sur < [http://www.enseignement.be/upload/circulaires/000000000003/FWB%20-%20Circulaire%205833%20\(6064_20160810_111648\).pdf](http://www.enseignement.be/upload/circulaires/000000000003/FWB%20-%20Circulaire%205833%20(6064_20160810_111648).pdf) >; consulté le 26 mars 2021).

⁶⁴ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32 decies, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309

⁶⁵ TAMINIAUX, L. et DEAR, L., "2 - Les indemnités de protection contre le licenciement. Leur évaluation, leur cumul et leur régime social et fiscal" in *Droit du travail tous azimuts*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 49-94 (Disponible sur Stradalex; consulté le 22 avril 2021).

⁶⁶ *Ibidem*!

"-quand les comportements sont liés à une forme de discrimination (en raison de la race ou de l'origine ethnique, des convictions philosophiques ou religieuses, de l'âge, d'un handicap, de l'orientation sexuelle,);
- quand l'auteur se trouve dans une relation d'autorité par rapport à la victime;
- en raison de la gravité des faits".

En 2020, le Tribunal du Travail de Liège division Namur a condamné un employeur au paiement d'une somme fixée par la victime de 18.181,07 € au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral⁶⁷. Ce montant correspondant aux 6 mois de rémunération a été attribué suite au choix fait par la victime.

Toutefois, il s'avère dans la jurisprudence que le juge peut également cumuler les deux choix repris dans la loi. Il peut donc accorder un montant forfaitaire prévu dans la loi, mais aussi un montant correspondant au dommage réellement subi à la demande de la victime.

Dans un arrêt rendu par la Cour du Travail de Bruxelles⁶⁸, la partie intimée (l'employeur) a été condamné au paiement d'une somme correspondant à 6 mois de salaire à titre d'indemnité de protection et la somme de 1 000 € évaluée *ex aequo et bono*⁶⁹ repris dans la demande de l'appelante pour la réparation du dommage subit.

5.2.1.2 Action en cessation

L'action en cessation permet à la personne concernée d'introduire une requête contradictoire selon les formes du référé⁷⁰ afin de demander au président du Tribunal du travail la cessation des comportements indésirables.

⁶⁷ Trib. trav. Liège div. Namur, 20 janvier 2020, *J.T.T.*, n° 2020/25, p. 494-497. (Disponible sur Stardalex; consulté le 22 avril 2021).

⁶⁸ C. trav. Bruxelles, 5 septembre 2012, R.G. N°2010/AB/514 (Disponible sur https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctb_2012_09_05_2010_ab_514.pdf, consulté le 20 avril 2021)

⁶⁹ Expression latine qui signifie: selon ce qui est équitable et bon.

⁷⁰ PUTTEMANS, P. "L'action en cessation "comme en référé" des atteintes à un droit de propriété intellectuelle" in *Actualités en droits intellectuels*, Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 371-406.

À noter qu'il ne s'agit pas d'une procédure en référé et donc le critère d'urgence de l'affaire ne doit pas être établi pour que l'action soit fondée. En effet, l'action en cessation est traitée selon les méthodes du référé seulement pour avoir un jugement rapidement.

Toutefois il faut que le demandeur puisse apporter des preuves pertinentes pour voir sa demande être acceptée. L'ordonnance rendue par le Président du Tribunal du travail de Liège le 3 mai 2017 précise l'autorité patronale ne peut être considérée, même si elle est mal vécue par le travailleur, comme une situation de harcèlement⁷¹.

5.2.1.3 Imposer des mesures à l'employeur

Le tribunal peut également ordonner à l'employeur des mesures à entreprendre en vue de régler la situation notamment si la procédure mise en place par celui-ci n'est pas conforme à la loi.

5.2.2 Procédure pénale

Le travailleur peut également porter plainte devant les services de police, l'inspection du contrôle du bien-être au travail ou l'auditorat du travail. Ces plaintes sont souvent déposées dans les cas de harcèlement sexuel, mais peuvent aussi concerner le harcèlement moral.

Après l'analyse de la plainte, c'est dans les compétences de l'auditorat du travail (parquet) de trancher s'il engage une poursuite pénale. Le cas échéant, il va assigner l'auteur présumé devant le tribunal correctionnel.

⁷¹ Trib. trav. Liège, 3 mai 2017, R.F. 16/12/C (Disponible sur: <https://www.terralaboris.be/spip.php?article2340>; consulté le 24 avril 2021).

5.2.3 La médiation

La médiation consiste à faire appel à une personne neutre et indépendante choisie avec l'accord des parties ou imposée par la justice (médiation judiciaire). Il a pour objectif principal de trouver un accord à l'amiable afin d'éviter une procédure judiciaire assez longue et onéreuse.

5.3 Charge de la preuve

Lorsque la victime dépose une plainte de harcèlement moral et/ou sexuel au travail, il doit prouver que les éléments invoqués sont crédibles afin que sa demande puisse être acceptée. En effet, il ne doit pas prouver le harcèlement, mais démontrer que les propos mentionnés peuvent être assimilés à du harcèlement. La législation prévoit que c'est à la partie défenderesse de prouver que les dénonciations portées par le requérant à son égard sont calomnieuses.

L'article 32 undecies de la loi du 4 août 1996⁷² stipule que:

"Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse".

Par un jugement rendu par le Tribunal du travail de Liège div. Namur, le 20 janvier 2020, la jurisprudence précise que la victime doit appuyer ses propos sur des faits crédibles et justes. Elle a également cité des exemples de faits permettant de présumer le harcèlement. De plus, la charge de la preuve incombe dans le chef de la partie défenderesse, et donc, elle ne peut pas tout simplement dénier ces allégations. Elle doit prouver que les éléments invoqués sont faux.

⁷² L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art 32 undecies, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309

"Quant à la charge de la preuve, l'article 32undecies de la loi susmentionnée prévoit un mécanisme de partage: la victime doit établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral au travail incombant à la partie défenderesse. Ainsi, lorsqu'un ensemble de faits est établi par un faisceau d'indices sérieux, graves et concordants, tels que des témoignages, des attestations et des certificats médicaux, les simples dénégations de la partie adverse ne suffisent pas à renverser la charge de la preuve".⁷³

5.4 Protection contre le licenciement

Suite au dépôt d'une plainte ou une action judiciaire, le travailleur victime de harcèlement moral et/ou sexuel peut se trouver dans une situation précaire. Il peut subir des représailles, des chantages, des répressions par l'auteur ou toutes autres personnes impliquées. Afin d'éviter la survenance de quelconque événement non désirable et pour permettre à la victime de faire usage de ses droits sans aucune crainte, le législateur a mis en place une mesure de protection contre le licenciement. Elle permet aux travailleurs victimes, qui ont entamé une action pour dénoncer une situation de harcèlement, de bénéficier d'une immunité contre le licenciement.

Cette disposition a été intégrée à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996⁷⁴ relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Dans lequel le législateur prévoit que l'employeur ne peut ni mettre fin au contrat de travail ni prendre des mesures préjudiciables pendant ou après les relations contractuelles, sauf pour des motifs étrangers, à l'encontre des personnes suivantes:

⁷³ Trib. trav. Liège div. Namur, 20 janvier 2020, R.G. 17/1. 071/A (Disponible sur: https://www.terralaboris.be/spip.php?page=decisions&id_rubrique=1691; consulté le 24 avril 2021).

⁷⁴ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32 tredecies, M.B., 18 septembre 1996, p. 24309

- 1 *"Le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle au niveau de l'entreprise pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, selon les procédures en vigueur; cette demande est adressée au conseiller en prévention aspects psychosociaux désigné par l'employeur;*
- 2 *Le travailleur qui a déposé une plainte conforme aux exigences de la loi auprès de l'inspection du contrôle du bien-être au travail ou auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction;*
- 3 *Le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice (que ce soit devant une juridiction pénale, une juridiction civile ou même devant le Conseil d'État)*
- 4 *Le travailleur qui témoigne dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou d'une action en justice⁷⁵".*

À noter que la protection prend cours dès que le travailleur fait usage de son droit en optant pour l'une des démarches reprises dans la loi, peu importe si elle est fondée ou non. La charge de la preuve incombe dans le chef de l'employeur, c'est à lui de démontrer que le licenciement n'est pas dû à la plainte durant la période de protection.

Cependant, la loi ne fixe pas de délai durant lequel la protection du salarié contre le licenciement reste valide. Le législateur parle dans le paragraphe 2 dudit article d'une période de douze mois au terme duquel il y'a un renversement de la charge de la preuve.

⁷⁵ BAR, S., "La Protection Contre Le Licenciement En Matière de Violence et de Harcèlement Au Travail", *Barreau de Liège*. (Disponible sur: <http://barreaudeliege-huy.be/en/business-guide/la-protection-contre-le-licenciement-en-matiere-de-violence-et-de-harcèlement-au>; consulté le 3 mai 2021)

"§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visées au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenues après qu'une action en justice a été intentée, et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée".

En effet, selon une interprétation stricte de ce texte, ce délai repris par le législateur ne fait que renverser la charge de la preuve⁷⁶. Désormais, si un employé est licencié après cette période de douze mois ou après les trois mois d'un jugement, c'est à lui de prouver une mauvaise foi dans le chef de son employeur afin de bénéficier de cette protection.

Quant aux motifs étrangers, la Cour de cassation apporte une précision suite au différend jurisprudentiel par un arrêt rendu le 20 janvier 2020 et qui dit:

"Si cette disposition [l'article 32tredecies] interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte"⁷⁷.

⁷⁶BAR, S., "La Protection Contre Le Licenciement En Matière de Violence et de Harcèlement Au Travail", *Barreau de Liège*. (Disponible sur: <http://barreaudeliege-huy.be/en/business-guide/la-protection-contre-le-licenciement-en-matiere-de-violence-et-de-harcèlement-au>; consulté le 3 mai 2021).

⁷⁷ Cass., 20 janvier 2020, RG n° S.19.0019.F (Disponible sur: <http://www.terralaboris.be/spip.php?article2887>; consulté le 3 mai 2021).

La Cour indique que l'article 32terdecies interdit de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, mais n'exclut pas pour autant que l'employeur puisse justifier le licenciement en invoquant les motifs repris dans le contenu. Dorénavant, l'employeur aura moins de difficulté à prouver un motif étranger. Bien que la justification se base sur des éléments de la plainte, elle sera considérée comme un élément étranger⁷⁸.

Plusieurs questions se sont posées après cette précision de "motifs étrangers à la plainte" par la Cour de cassation. Notamment si la Cour ajoutait une condition non reprise initialement dans la loi⁷⁹? La protection du travailleur étant grandement affaiblie, la Cour a-t-elle véritablement mis fin à la controverse⁸⁰?

6 Les Sanctions

Les sanctions applicables en matière de harcèlement moral et/ou sexuel dans le cadre professionnel se divisent en deux catégories. D'une part nous avons les sanctions disciplinaires qui sont instaurées par l'employeur et d'autre part les sanctions pénales qui sont organisés par le législateur.

⁷⁸ DECKERS, H. et JOASSART, P., "Harcèlement moral et protection contre le licenciement: la Cour de cassation précise la notion de "motifs étrangers à la plainte", *association d'avocats*. (Disponible sur <https://www.deckersjoassart.be/fr/2020-02-20-harcelement-moral-et-protection-contre-le-licenciement-la-cour-de-cassation-precise-la-notion-de-motifs-etrange-a-la-plainte>; consulté le 5 mai 2021.)

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ DANAU, V., Avocat au barreau de Liège, "Protection contre le licenciement à la suite du dépôt d'une plainte pour harcèlement moral: une clarification nécessaire", *J.T.T.*, 2020/19, n° 1373 - 10 septembre 2020 (disponible sur https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/toc/jtt_2020_19-fr/doc/jtt2020_19p361; consulté le 6 mai 2021)

6.1 Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires font partie des mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement prévu par l'employeur au sein de son entreprise. En effet, l'employeur va ajouter ces sanctions dans le règlement du travail dont les travailleurs sont mis au courant dès la naissance des relations contractuelles. Selon le site du SPF emploi, travail et concertation ces peuvent correspondre à une condamnation morale, un changement de situation (suspension, etc.) ou encore des peines matérielles (amendes, suppression de primes, etc.)⁸¹.

Toutefois, l'employeur doit respecter certaines conditions. Par exemple, il ne peut pas infliger des sanctions qui ne sont pas reprises dans le règlement de travail ou prononcer des sanctions disproportionnées.

Le travailleur peut toujours contester ces condamnations auprès des services internes ou en justice⁸².

6.2 Les sanctions pénales

L'auditeur du travail peut, s'il estime utile et selon la gravité des faits, décider de poursuivre pénalement des actes de harcèlement moral et sexuel survenu pendant le déroulement d'un contrat de travail. S'ils sont établis, l'auteur peut être condamné à une amende pénale et/ou à une peine d'emprisonnement selon les dispositions du Code pénal social⁸³.

En outre, le législateur a repris dans le Code pénal social les infractions liées au bien-être des travailleurs ainsi que les sanctions possibles⁸⁴ par niveau (1,2,3 ou

⁸¹SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Procédure disciplinaire. (Disponible sur: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/moyens-daction-du-travailleur-les-6>; consulté le 23 mai 2021).

⁸² *Ibidem*.

⁸³ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32 tredecies, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309

⁸⁴ Brasseur, P., "La responsabilité pénale de l'employeur et du travailleur en cas de harcèlement: état de la jurisprudence et impact de la réforme de 2014", *Rev. dr. pén. entr.*, 2015/2, p. 103-129.

4)⁸⁵. Dans son article 119, il est indiqué que les actes de harcèlement moral et sexuel dans le cadre d'un contrat de travail sont assortis d'une sanction de niveau 4⁸⁶. L'article 101 de la même loi établit les sanctions prévues selon le niveau de l'infraction.

Par ailleurs, la sanction pénale pour le harcèlement moral et sexuel correspond à:

- *"Soit une peine de prison de 6 mois à 3 ans;*
- *Soit une amende de 4.800 à 48.000 euros (décimes additionnels compris);*
- *Soit les deux"*⁸⁷.

Il serait intéressant de mentionner un cas de jurisprudence assez récent qui a fait la une des actualités. Le 24 février 2021, un employeur a été condamné pour des manquements graves concernant la prévention des risques psychosociaux à une peine financière maximum par le Tribunal Correctionnel de Bruxelles. En effet, le tribunal lui a infligé une amende de 8.000 €. Il s'agit de la plus lourde sanction de niveau 3, assortie pour moitié d'un sursis⁸⁸.

⁸⁵ Service d'Information et de Recherche Social (SIRS). *Site web Siodbelgie* [en ligne]. Sanctions. (Disponible sur: <https://www.siod.belgie.be/fr/fraude-sociale/sanctions>; consulté le 23 mai 2021).

⁸⁶ C. pén. social de 6 juin 2010, *M.B.*, 1 juillet 2010, p. 43712

⁸⁷ SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI. *Site web SPFemploi* [en ligne]. Procédure pénale. (Disponible sur: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/moyens-daction-du-travailleur-les-6>; consulté le 23 mai 2021).

⁸⁸ Corr. Bruxelles (69e chambre), 24 février 2021, R.G. n° 18AB3001 (Disponible sur: <https://sentral.kluwer.be/NewsView.aspx?id=VS300849411&contentdomains=SentralNEWSS&lang=fr>, consulté le 22 mai 2021).

7 Quelques chiffres à propos du harcèlement au travail

Securex a mené une recherche afin d'obtenir des chiffres concernant le harcèlement au travail. L'étude est basée sur un échantillon de 1500 personnes:

"une comparaison avec les données de population de l'ONSS indique que l'échantillon choisi reflète le marché du travail belge, tant au niveau du sexe, de l'âge, de la région ou du statut"⁸⁹.

Les personnes ont été interrogées en via un questionnaire en ligne en juillet et août 2018.

De cette étude, il ressort qu'un travailleur belge sur trois se sent être l'objet de comportement abusif au travail. Selon Securex, en un an, les comportements de harcèlement ont augmenté de +28%, les comportements de harcèlement moral ont aussi été vers le haut +14%. L'étude de Securex indique néanmoins une limite dans les résultats de ces chiffres. En effet, peu de temps avant le sondage, il y a eu le mouvement MeToo qui a peut-être influencé la perception des comportements.

D'autres chiffres apparaissent dans la recherche, moins d'1 employé (victime de comportement abusif) sur 100 soumet une requête à son service de prévention. 13 demandes externes sur 100 aboutissent à une voie formelle.

"Le nombre de travailleurs qui déclarent avoir subi un tel comportement augmente deux fois plus vite que le nombre de travailleurs qui introduisent effectivement une requête à un service externe. Il en résulte un mécontentement croissant pour les relations de travail qui ne se traduit pas forcément par un nombre croissant de plaintes".⁹⁰

⁸⁹ SECUREX. *Site web securex* [en ligne]. "Les travailleurs belges, de plus en plus sensibles au comportement abusif au travail." (Disponible sur <<https://press.securex.be/les-travailleurs-belges-de-plus-en-plus-sensibles-au-harcelement>>; Consulté le 28 avril 2021.)

⁹⁰ *Ibidem*



Graphique publié sur Rtb⁹¹

Une autre enquête sur le harcèlement moral et sexuel, celle du groupe IDEWE⁹², marque également le même son de cloche:

"1 travailleur sur 100 est confronté chaque semaine à du harcèlement sexuel au travail".

⁹¹ RTBF. Site web RTBF [en ligne]. "Agressions, intimidations, discriminations: les Belges ne se sont jamais sentis autant harcelés au travail". 29 janvier 2019, (Disponible sur <https://www.rtb.be/info/societe/detail_agressions-intimidations-discriminations-les-belges-ne-se-sont-jamais-sentis-autant-harceles-au-travail?id=10130863>; consulté le 25 mars 2021).

⁹² IDEWE. Site web IDEWE [en ligne]. "Enquête du Groupe IDEWE : 1 travailleur sur 100 est confronté chaque semaine à du harcèlement sexuel au travail". (Disponible sur <<https://www.idewe.be/fr/-/idewe-onderzoek-1-op-de-100-werknemers-ervaart-wekelijks-ongewenst-seksueel-gedrag-op-de-werkvloer>>; Consulté le 28 avril 2021).

Il s'agit ici d'une enquête menée sur 45 000 travailleurs entre 2016 et 2019. Selon cette enquête les femmes (et encore plus lorsqu'elles sont plus jeunes c'est-à-dire moins de 45 ans) sont davantage les victimes de harcèlement sexuel au travail.

Toutefois, en 2017 un sondage de IDEWE montrait que dans le secteur de l'industrie, les jeunes hommes de moins de 45 ans sont davantage touchés par le harcèlement moral que les femmes. Cela pourrait se justifier par le fait qu'un grand nombre de travailleur est de sexe masculin dans ce secteur.

Selon un rapport récent publié par IDEWE, le télétravail qui était rendu obligatoire en raison de la pandémie COVID-19, n'a pas permis de diminuer le nombre de cas de harcèlement dans le cadre d'un contrat de travail. Cependant, aucune distinction n'est faite entre le harcèlement moral et sexuel. Aussi, le nombre exact des victimes par sexe n'est pas repris dans le rapport.

"Le service externe Idewe indique avoir traité, en 2020, 39,6% de dossiers de conflits (contre 40% en 2019) et 14,9% de dossiers de harcèlement (contre 14,8 % en 2019)⁹³".

⁹³ Prevent. *Site web prevent* [en ligne]. Le télétravail ne fait pas baisser les cas de harcèlement. (Disponible sur: https://www.prevent.be/fr/banque_de_connaissance/le-t%C3%A9l%C3%A9travail-ne-fait-pas-baisser-les-cas-de-harc%C3%A8lement. Consulté le 25 mai 2021).

Conclusion

Ce travail avait pour origine le mouvement "MeToo" qui m'avait beaucoup intrigué sur la problématique de harcèlement et plus précisément lorsqu'il se produit dans le cadre d'un contrat de travail. Pour rappel voici les questions que je me suis posées pour réaliser mon analyse:

Quand pouvons-nous parler de harcèlement? De quoi s'agit-il exactement? La notion est-elle reprise dans la loi? N'existe-t-il pas des mesures de prévention et de sanctions dans la loi? La proportion des cas selon le sexe est-elle égale?

Pour répondre à ces questions, j'ai recherché des informations en me référant à des textes légaux, des doctrines, des jurisprudences, ainsi que les informations données par des syndicats et les services de l'État Belge.

Après la lecture de toutes ces informations, il est constaté que la définition de harcèlement est bel et bien reprise dans la loi. Le législateur international, européen ou belge, prévoit des mesures strictes pour contrer le harcèlement moral et sexuel au travail. Les textes légaux ne sont pas du tout genrés; les législateurs parlent soit de "travailleurs", soit de "homme et femme".

Toutefois, les projets parlementaires et les sessions questions/réponses, que ce soit au niveau européen ou national, montrent une plus grande sensibilité à la cause des femmes. Les hommes y ont moins de place. Force est de constater que les chiffres statistiques vont aussi dans le sens d'une plus grande fréquence du harcèlement envers les femmes.

Sur base de ces informations, nous pouvons dire que la sensibilité sociale actuelle va dans le sens d'une forme de harcèlement au travail plutôt féminin.

Pour parler des sanctions prévues par le législateur, qu'elles soient disciplinaires ou pénales, nous constatons qu'elles permettent de réparer le dommage réellement subi.

Toutefois, selon les victimes, elles ne permettent pas à la personne de retrouver son "état d'avant". En effet, être reconnue victime, être dédommagé peut ne pas suffire. Le reste de la vie sociale peut, par exemple, s'en voir complètement modifiée.

À ce jour, quoique la législation fasse, le harcèlement vécu ne pourra que très difficilement être réellement réparé.

Quant au mouvement "MeToo", il s'agit d'un moyen de se faire justice à soi-même en comptant sur le pouvoir médiatique. On peut dénoncer son harceleur en public sans recourir à une procédure légale, mais, reste à savoir s'il s'agit d'un moyen approprié, car ce sont des déclarations sans fondement, sans preuve et qui engendrent des sanctions abusives. En effet, si ces propos sont diffamatoires, elles peuvent mettre en péril la vie privée et le parcours professionnel de la personne accusée. Sur le long terme, la réputation numérique peut être fortement dépréciée.

Bibliographie

1 Législation

- L. de 4 août 1996 relative au bien-être au travail, art. 32 ter, M.B., 18 septembre 1996, p. 24309.
- L. de 4 août 1996 relative au bien-être au travail, M.B, 18 septembre 1996, p. 24309.
- L. de 18 août 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, M.B, 7 octobre 1992, p 21505-21506.
- L. de 23 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, M.B, 28 avril 2014, p. 35011.
- L. du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, art. 9, M.B., 28 février 2014, p. 35011
- L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B., 18 septembre 1996, p. 24309.
- L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32 decies, M.B., 18 septembre 1996, p. 24309.
- L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art 32 undecies, M.B., 18 septembre 1996, p. 24309.

- L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32 tredecies, M.B., 18 septembre 1996, p. 24309.
- Textes adoptés - Mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union. Parlement Européen, Mardi 11 septembre 2018. (Disponible sur: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_FR.html. Consulté le 1 mai 2021).
- "Adoption d'une nouvelle norme internationale du travail pour combattre la violence et le harcèlement au travail". 21 juin 2019, adoptée par la conférence à 108e session, Genève, 21 juin 2019 (Disponible sur https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711351/lang-fr/index.htm; consulté le 24 mars 2021).

2 Les Jurisprudences

- C. C., 10 mai 2006, n° 71/2006, *IN* (disponible sur: https://www.etaamb.be/fr/document_n2006202165.html; consulté le 10 avril 2021)
- Cass., 20 janvier 2020, RG n° S.19.0019.F (Disponible sur: <http://www.terralaboris.be/spip.php?article2887>; consulté le 3 mai 2021).
- C. trav. Liège, 12 novembre 2020, R.G. 2018/AL/385 (Disponible sur <https://www.terralaboris.be/spip.php?page=decisions&id_rubrique=1691>; consulté le 10 avril 2021)
- C. trav. Mons, 21 décembre 2018, R.G. 2016/AM/450, (Disponible sur <https://www.terralaboris.be/spip.php?page=decisions&id_rubrique=1691>; consulté le 9 avril 2021).
- C. trav. Liège, div. Namur, 31 janvier 2017, R.G. 2016/CN/3 (Disponible sur <<https://www.terralaboris.be/spip.php?rubrique806>>; consulté le 9 avril 2021).
- C. trav. Anvers, 9 avril 2008, RG 2060353 (consulté le 13 avril 2021).

- C. trav. Anvers, 22 juin 2004, RG n° 004/582 (disponible sur Strada Lex; consulté le 10 mai 2015).
- C. trav. Bruxelles, 5 septembre 2012, R.G. N°201O/AB/514 (Disponible sur https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctb_2012_09_05_2010_ab_514.pdf, consulté le 20 avril 2021).
- Trib. Trav. Hainaut div. Mons, 9 avril 2018, R.G. 14/1. 629.A, (Disponible sur https://www.terralaboris.be/spip.php?page=decisions&id_rubrique=1691>; consulté le 9 avril 2021).
- Trib. trav. Liège div. Namur, 20 janvier 2020, *J.T.T.*, n° 2020/25, p. 494-497. (Disponible sur Stardalex; consulté le 22 avril 2021).
- Trib. trav. Liège, 3 mai 2017, R.F. 16/12/C (Disponible sur: <https://www.terralaboris.be/spip.php?article2340>; consulté le 24 avril 2021).
- Trib. trav. Liège div. Namur, 20 janvier 2020, R.G. 17/1. 071/A (Disponible sur: https://www.terralaboris.be/spip.php?page=decisions&id_rubrique=1691; consulté le 24 avril 2021).
- Corr. Bruxelles (69e chambre), 24 février 2021, R.G. n° 18AB3001 (Disponible sur: <https://sentral.kluwer.be/NewsView.aspx?id=VS300849411&contentdo-mains=SentralNEWSS&lang=fr>, consulté le 22 mai 2021).

3 Les doctrines

- BAR, S., "La Protection Contre Le Licenciement En Matière de Violence et de Harcèlement Au Travail", *Barreau de Liège*. (Disponible sur: <http://barreaude-liege-huy.be/en/business-guide/la-protection-contre-le-licenciement-en-matiere-de-violence-et-de-harcèlement-au>; consulté le 3 mai 2021).
- Brasseur, P., "La responsabilité pénale de l'employeur et du travailleur en cas de harcèlement: état de la jurisprudence et impact de la réforme de 2014", *Rev. dr. pén. entr.*, 2015/2, p. 103-129.

- DANAU, V., Avocat au barreau de Liège, "Protection contre le licenciement à la suite du dépôt d'une plainte pour harcèlement moral: une clarification nécessaire", *J.T.T.*, 2020/19, n° 1373 - 10 septembre 2020 (disponible sur https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/toc/jtt_2020_19-fr/doc/jtt2020_19p361; consulté le 6 mai 2021).
- DECKERS, H. et JOASSART, P., "Harcèlement moral et protection contre le licenciement: la Cour de cassation précise la notion de "motifs étrangers à la plainte", *association d'avocats*. (Disponible sur <https://www.deckersjoassart.be/fr/2020-02-20-harcelement-moral-et-protection-contre-le-licenciement-la-cour-de-cassation-precise-la-notion-de-motifs-etrangeurs-a-la-plainte>; consulté le 5 mai 2021).
- Hirigoyen. M.F., "Le Harcèlement Moral : la violence perverse au quotidien". *La Découverte*, 2016 (Disponible sur <https://www.mariefrance-hirigoyen.com/book/le-harcelement-moral-la-violence-perverse-au-quotidien/> ; consulté le 26 mars 2021).
- GOFF, J-P., "Que veut dire le harcèlement moral ?" *Le Debat*, vol. n° 123, n° 1, 2003, p. 141-61. (consulté sur <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2014/06/Le-Goff-2003-qui-veut-dire-le-harcelement-moral.pdf>).
- M. De Rue, "Le harcèlement", in *Les infractions*, vol. 2, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 727.
- PUTTEMANS, P. "L'action en cessation "comme en référé" des atteintes à un droit de propriété intellectuelle" in *Actualités en droits intellectuels*, Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 371-406.
- TAMINIAUX, L. et DEAR, L., "2 - Les indemnités de protection contre le licenciement. Leur évaluation, leur cumul et leur régime social et fiscal" in *Droit du travail tous azimuts*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 49-94 (Disponible sur Stradalex; consulté le 22 avril 2021)

4 Les documents non juridiques

- ASAP. *Site web de ASAP.be* [en ligne]. Harcèlement Sexuel Au Travail : Comment Le Reconnaître? 14 août 2019, (disponible sur <https://www.asap.be/fr/veiligheid/harcelement-sexuel-au-travail-comment-le-reconnaitre>>; consulté le 28 mars 2021).
- Belgium.be. *Site web Belgium* [en ligne]. Lutte contre la violence et le harcèlement au travail. (Disponible sur: https://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bienetre/harcelement/lutte; Consulté le 23 mai 2021).

- BeSWIC-Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail. *Site web Beswic* [en ligne]. Nouveau Code du bien-être au travail. *Beswic*, 6 juin 2017. (Disponible sur <https://www.beswic.be/fr/actualites-et-evenements/nouveau-code-du-bien-etre-au-travail>. Consulté le 22 avril 2021).
- [BEYENS](#) Pierre. Bien être des travailleurs. *Fiches pratiques: informations juridiques en droit belge*. (Disponible sur http://www.droitbelge.be/fiches_detail.asp?idcat=25&id=425>; consulté le 26 mars 2021).
- CGSLB syndicat libéral. *Site web CGSLB* [en ligne]. Harcèlement au travail. p.35 (Disponible sur https://www.cgsblb.be/sites/default/files/publicaties/harcement-au-travail_0.pdf>; consulté le 26 mars 2021).
- FW-B. *Site web FW-B* [en ligne]. Guide de procédure pour l'application des mesures relatives à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Circulaire n°5833, 10 août 2016 (Disponible sur: [http://www.enseignement.be/upload/circulaires/0000000000003/FWB%20-%20Circulaire%205833%20\(6064_20160810_111648\).pdf](http://www.enseignement.be/upload/circulaires/0000000000003/FWB%20-%20Circulaire%205833%20(6064_20160810_111648).pdf); consulté le 26 mars 2021).
- IDEWE. *Site web IDEWE* [en ligne]. "Enquête du Groupe IDEWE : 1 travailleur sur 100 est confronté chaque semaine à du harcèlement sexuel au travail". (Disponible sur <https://www.idewe.be/fr/-/idewe-onderzoek-1-op-de-100-werknemers-ervaart-wekelijks-ongewenst-seksueel-gedrag-op-de-werkvloer>>; Consulté le 28 avril 2021).
- LEFÈVRE Véronique. Le harcèlement moral au travail. *CEPAG mouvement*, p.11 (Disponible sur https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/analyse_cepag_-_janvier_2019_-_harcement_moral.pdf >. Consulté le 29 mars 2021).
- Organisation Internationale du travail. *Site web OIT* [en ligne]. A propos de l'OIT. (Disponible sur <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--fr/index.htm>.; consulté le 1 mai 2021.)
- Prevent. *Site web prevent* [en ligne]. Le télétravail ne fait pas baisser les cas de harcèlement. (Disponible sur: https://www.prevent.be/fr/banque_de_connaissance/le-t%C3%A9l%C3%A9travail-ne-fait-pas-baisser-les-cas-de-harc%C3%A8lement; consulté le 25 mai 2021).
- "Quels progrès face à la violence et au harcèlement dans le monde du travail?" *Maison de l'Europe de Paris - CIED*, 17 février 2020, (Disponible sur: <https://paris-europe.eu/convention-internationale-sur-lelimination-de-la-violence/>. Consulté le 1^{er} mai 2021).

- RILKIN Dominique. *Site web lepsychologue* [en ligne]. Action interne à l'entreprise pour mettre fin au harcèlement professionnel. (Disponible sur <https://www.lepsychologue.be/articles/harcelement-moral-action-interne.php>. Consulté le 15 mai 2021).
- RTBF. *Site web RTBF* [en ligne]. "Agressions, intimidations, discriminations: les Belges ne se sont jamais sentis autant harcelés au travail". 29 janvier 2019, (Disponible sur <https://www.rtbf.be/info/societe/detail_agressions-intimidations-discriminations-les-belges-ne-se-sont-jamais-sentis-autant-harceles-au-travail?id=10130863>; consulté le 25 mars 2021).
- SECUREX. *Site web securex* [en ligne]. "Les travailleurs belges, de plus en plus sensibles au comportement abusif au travail." (Disponible sur <<https://press.securex.be/les-travailleurs-belges-de-plus-en-plus-sensibles-au-harcelement>>; Consulté le 28 avril 2021.)
- SPF Emploi. *Site web SPFemploi* [en ligne]. Synthèse de la recherche: Violences au travail, harcèlement moral et sexuel. Avril 2003 (Disponible sur <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/02a4869b4b4748238a755abebe6191d52.pdf>; consulté le 22 mars 2021)
- SPF Emploi. *Site web SPFemploi* [en ligne]. Synthèse de la recherche: Violences au travail, harcèlement moral et sexuel. Avril 2003 (Disponible sur <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/02a4869b4b4748238a755abebe6191d52.pdf>; consulté le 22 mars 2021)
- SPF Emploi. *Site web SPFemploi* [en ligne]. Violence et harcèlement au travail (Disponible sur https://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bienetre/harcelement#:~:text=Pour%20%C3%AAtre%20consid%C3%A9r%C3%A9es%20comme%20du,gestes%20et%20des%20%C3%A9crits%20unilat%C3%A9raux, Consulté le 20 mai 2021).
- SPF Emploi. *Site web SPFemploi* [en ligne]. Violence, harcèlement et charge psychosociale au travail: une nouvelle réglementation. (Disponible sur: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/violence-harcelement-et-charge-psycho-sociale-au-travail-une-nouvelle-reglementation>; consulté le 11 mai 2021).

- SPF Emploi. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Nouvelle législation relative aux risques psychosociaux au travail à partir du 1er septembre 2014. (Disponible sur <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/nouvelle-legislation-relative-aux-risques-psychosociaux-au-travail-partir-du-1er#:~:text=Il%20s'agit%20de%20deux,moral%20ou%20sexuel%20au%20travail.>; consulté le 11 mai 2021).
- SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Risques psychosociaux au travail - Travail et Concertation sociale. (Disponible sur: https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail?id=564#D_finitions. Consulté le 23 mai 2021).
- SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Procédure disciplinaire. (Disponible sur: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/moyens-daction-du-travailleur-les-6>; consulté le 23 mai 2021).
- SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI. *Site web SPFEmploi* [en ligne]. Procédure pénale. (Disponible sur: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/moyens-daction-du-travailleur-les-6>; consulté le 23 mai 2021).
- Service d'Information et de Recherche Social (SIRS). *Site web Siodbelgie* [en ligne]. Sanctions. (Disponible sur: <https://www.siod.belgie.be/fr/fraude-sociale/sanctions>; consulté le 23 mai 2021).
- UC LOUVAIN. *Site web de UCLouvain* [en ligne]. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?, 14 août 2019, (Disponible sur <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/qu-est-ce-que-le-harcèlement-sexuel.html>.>; consulté le 28 mars 2021).

5 Les travaux préparatoires

- Projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 31 octobre 2013, n°53 3101/001, p.33 (disponible sur: <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/3101/53K3101001.pdf>).

- "Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail", adoptée par la conférence à 108e session, genève, 21 juin 2019 (disponible sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_711571.pdf).
- "Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail", Conférence internationale du Travail, 107e session, 2018 (disponible sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf. Consulté le 1er mai 2021).

Table des matières

PLAN	4
INTRODUCTION	5
1 LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL	7
1.1 CRITÈRES DES COMPORTEMENTS DE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL	8
2 LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL	13
2.1 LES CRITÈRES DES COMPORTEMENTS DE HARCÈLEMENT SEXUEL	16
3 LE HARCÈLEMENT DANS LA LOI	17
3.1 L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL.....	17
3.2 L'UNION EUROPÉENNE.....	19
3.3 BELGIQUE	21
4 LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	26
4.1 LA PERSONNE DE CONFIANCE	27
4.2 LE CONSEILLER EN PRÉVENTION ASPECTS PSYCHOSOCIAUX	28
5 LES MOYENS D'ACTION DU TRAVAILLEUR VICTIME.....	29
5.1 LA PROCÉDURE INTERNE	30
5.1.1 INFORMELLE	30
5.1.2 INTERVENTION PSYCHOSOCIALE FORMELLE	31
5.2 LA PROCÉDURE EXTERNE	32
5.2.1 LA PROCÉDURE CIVILE	33
5.2.2 PROCÉDURE PÉNALE.....	35
5.2.3 LA MÉDIATION	36
5.3 CHARGE DE LA PREUVE	36
5.4 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	37
6 LES SANCTIONS	40
6.1 LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES	41
6.2 LES SANCTIONS PÉNALES.....	41
7 QUELQUES CHIFFRES À PROPOS DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	43
CONCLUSION	46
BIBLIOGRAPHIE.....	48
TABLE DES MATIÈRES	56